



Nouvelle loi sur le handicap :

Un indispensable engagement syndical

Sommaire :

- Editorial
- 8 questions sur le handicap.
- Les revendications de l'UGFF / CGT.

UGFF / CGT
263, rue de Paris
Case 542
93515 Montreuil Cédex

☎ 01.48.18.82.31
Fax : 01.48.18.82.11

Mel : ugff@cgt.fr

Site : www.ugff.cgt.fr

Editorial

Le souci général affiché pour les minorités a guidé les principes de la loi pour les personnes handicapées et le choix d'un « mieux vivre ensemble » *pour permettre aux adultes de demain de porter un regard nouveau sur le handicap.*

30 ans après la loi du 30 juin 1975, le constat douloureux des familles, des associations, des syndicats, de son inefficacité, due essentiellement au refus de tous les gouvernements de voter les décrets et les crédits nécessaires à son application reste le même : les jeunes et les adultes handicapés sont pour la plupart exclus du droit commun et soumis à des parcours scolaires et socioprofessionnels semés d'obstacles quelquefois infranchissables malgré les efforts déployés par les professionnels et les associations.

L'élaboration de cette nouvelle loi, dès le début, s'est organisée à partir des moyens existants et dans le cadre d'une politique générale de réduction des dépenses. En effet, quoi de moins onéreux pour faire appliquer le droit fondamental de non discrimination que d'ériger en principe général la « *bonne volonté et le changement des mentalités* ». La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées répond à l'une des trois priorités du quinquennat. Pourtant, après presque deux ans de concertation menée avec les associations, les élus et les syndicats, cette réforme pêche déjà comme la précédente par ses limites et ses insuffisances.

Pour scolariser les jeunes handicapés, le nouveau décret marque un pas de plus dans la précarité avec les emplois vie scolaire comme auxiliaires d'intégration. Ainsi, au lieu des emplois qualifiés et pérennes nécessaires à la scolarisation de ces enfants à besoins particuliers, le ministère augmente encore le nombre d'emplois précaires et sans qualification.

Des maisons départementales des personnes handicapées vont se mettre en place. La gestion se fera sous la forme de GIP avec toutes les conséquences sur le statut de l'établissement et des personnels.

Il est créé un fonds d'insertion par alignement sur le dispositif du privé. De nouvelles questions de transparence, de respect de la loi de démocratie de représentativité syndicale se posent.

Les CDAPH fusionnent les actuelles COTOREP et CDES. Cette globalisation est plus qu'inquiétante.

Tous ces changements nous renvoient à la nécessaire intervention syndicale pour la prise en compte des revendications des personnels handicapés jeunes en âge de scolarisation ou adultes salariés. Dans les administrations comme dans les entreprises la lutte syndicale pour

le respect et la conquête de nouveaux droits en matière de conditions de travail, d'aménagement se doit d'intégrer les personnes handicapées.

C'est bien plus qu'un combat pour un changement des mentalités qu'il nous faut mener. Notre combat, au quotidien, concerne la dignité et les droits de **TOUS** les salariés.

Solange Fasoli
4 janvier 2006

8 QUESTIONS SUR LES HANDICAPÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

1 – Qu'est-ce qu'une personne handicapée ?

La définition légale du handicap est importante car elle engage les modes de prises en charge de la personne.

L'OMS propose une définition générale de la personne handicapée (*« un sujet dont l'intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée [...] »*).

Le mot « handicap » apparaît pour la première fois dans le droit français avec **la loi du 23 novembre 1957 relative au reclassement des travailleurs handicapés** et est repris par **la loi de juin 1975** (*« est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ces capacités physiques ou mentales »*).

L'article 2 de la **loi du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (dite « loi handicap ») propose une définition plus complète du handicap :

« Constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles,

mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

On peut considérer que cette définition constitue une avancée car elle reconnaît le caractère handicapant de troubles nouveaux (sensoriels, cognitifs, psychiques), dont l'impact sur la validité et la santé pouvait être auparavant niés, reconnaissance qui est un préalable à l'obtention d'un certain nombre de droits.

Elle reconnaît également que « l'environnement » joue un rôle dans le handicap d'une personne, ce qui peut être un point d'appui pour exiger une adaptation de celui-ci (exemple : la mise en accessibilité des locaux, l'offre d'outils professionnels adaptés).

Mais elle peut aussi être considérée comme rétrograde car elle fait coïncider le handicap avec le déficit fonctionnel : par conséquent elle sous-entend qu'il faut des « aides » et non des prestations de compensation.

En fait le législateur aurait pu inverser la définition et d'emblée entrer dans la modernité affichée dans le seul intitulé de la loi : *il y a handicap lorsqu'une personne subit un défaut de compensation sociale, totale ou partielle, d'un déficit fonctionnel quel qu'il soit et quelle qu'en soit l'origine.*

2 – L'emploi de travailleurs handicapés est-il obligatoire ?

La loi du 10 juillet 1987, applicable aux secteurs public et privé, soumet les établissements et services de plus de 20 salariés à l'emploi d'un quota de handicapés égal à 6% de l'effectif. Ce dispositif est reconduit dans la loi du 11 février 2005.

Dans le secteur privé, pour le calcul du quota obligatoire, un travailleur handicapé pouvait être compté pour plusieurs unités s'il souffrait d'un handicap important, mais la loi du 11 février 2005 a supprimé cet allègement de l'obligation d'emploi des entreprises privées.

De même, la liste des emplois dits « à aptitude particulière » (transport, bâtiments, grands magasins, enseignement du sport) dont l'accès était fermé aux travailleurs handicapés, a été supprimée.

Mais la nouvelle loi élargit les possibilités offertes aux employeurs du privé de contribuer au fonds (l'AGEFIPH) qui compense les emplois non-crées entrant dans le quota obligatoire.

Dans la fonction publique, chaque personne handicapée compte pour une unité quelle que soit la gravité du handicap. Mais la manière dont le

ministère de la Fonction publique dénombre les emplois de personnels handicapés comporte des anomalies qui allègent ses obligations d'emploi : par exemple les militaires en retraite, non handicapés,

réemployés dans l'administration, sont comptabilisés comme autant « d'emplois handicapés ».

Par ailleurs l'administration peut passer des marchés de services avec des établissements de travail protégé, et limiter d'autant le recrutement en personnel handicapé qu'elle doit effectuer (sans toutefois pouvoir abaisser son obligation de recrutement en personnel handicapé au-dessous de 50% de ses obligations).

Enfin, la nouvelle loi crée un fonds, à l'image de l'AGEFIPH pour les trois fonctions publiques, mais il sera alimenté par prélèvement sur la masse salariale et aura pour effet de réduire l'emploi public. En période de restrictions budgétaires et de mise en place de la LOLF, cela aura des effets en retour sur le recrutement proportionnel des personnels handicapés.

3 – Quelles sont les voies d'accès à la fonction publique lorsqu'on est handicapé ?

➤ Le recrutement sans concours

Les personnes handicapées peuvent être recrutées, suite à une procédure dérogatoire au concours. Les candidats dérogent aux conditions d'âge et d'aptitude physique.

Le recrutement se fait en deux phases :

- recrutement sur contrat à durée déterminée (CDD) d'un an (équivalent à un stage), suite à l'examen d'un dossier examiné par une commission ad hoc.

- La titularisation est prononcée (ou pas) par l'administration suite à l'avis de la CAP, au vu du dossier de l'agent et du rapport rédigé par le responsable hiérarchique, après un entretien avec un jury nommé par l'Administration. Le contrat peut être renouvelé pour un an, après avis de la CAP, dans le cas où l'agent n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes.

Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent ne permet pas d'envisager le recrutement, le contrat n'est pas renouvelé, après avis de la CAP. L'agent peut bénéficier des allocations d'assurance chômage en application de l'article L. 351-12 du code du travail. Il en est de même à l'issue du second contrat éventuel.

Les agents ainsi recrutés peuvent bénéficier, pendant l'année de contrat, d'une formation. Ils doivent faire l'objet d'un suivi personnalisé visant à faciliter leur insertion professionnelle.

Pendant le contrat les agents sont régis par le décret 86-83 concernant les personnels non titulaires.

Prise en compte de la période de CDD pour le classement dans le corps de titulaire :

L'année effectuée en tant que contractuel est prise en compte dans les mêmes conditions qu'une année de stage.

Nous conseillons d'en faire la demande par lettre, très rapidement après la date de titularisation, auprès de l'administration.

3

➤ Les conditions particulières du recrutement par concours :

Accès au concours :

Les candidats handicapés dérogent aux conditions habituelles (d'âge et d'aptitude physique) d'accès au concours.

Pour bénéficier de ces dispositions, il était indispensable d'être reconnu handicapé par la COTOREP (Commission Technique d'OrientatIon et de Reclassement Professionnel) et que le handicap ait été jugé compatible avec l'emploi postulé par un médecin généraliste agréé, compétent en matière de handicap, inscrit sur une liste établie par le préfet.

La COTOREP secteur public est supprimée depuis le décret du 18 janvier 2005. Le fonctionnement et l'organisation des COTOREP sont bouleversés par la loi handicap du 11 février 2005. Cette loi sera suivie de décrets définissant les attributions des commissions qui, au sein des « **Maisons départementales des personnes handicapées** », se substitueront aux actuelles COTOREP.

☛ **Aménagements du concours pour les candidats handicapés :**

La reconnaissance du handicap donne droit, outre les dérogations ci-dessus, à des aménagements du déroulement des épreuves selon les possibilités physiques. La demande d'aménagement des épreuves doit être déposée au moment de l'inscription.

Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens sont prévues afin, notamment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques des candidats ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux au moment de leur inscription. Des temps de repos suffisant sont notamment accordés à ces candidats, entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leurs moyens physiques.

Il est utile de prendre contact directement avec les services administratifs organisant les concours.

4 - Quels aménagements des conditions de travail sont possibles ?

Afin d'assurer d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, *« sous réserve que les charges consécutives à la mise en oeuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur »*.

Le Gouvernement dépose, chaque année, sur le bureau des assemblées parlementaires, un rapport, établi après avis des conseils supérieurs de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la

fonction publique hospitalière sur la situation de l'emploi des personnes handicapées dans chacune des trois fonctions publiques.

Des aménagements d'horaires propres à faciliter son exercice professionnel ou son maintien dans l'emploi sont accordés à sa demande au fonctionnaire handicapé.

Des aménagements d'horaires sont également accordés à sa demande à tout fonctionnaire pour lui permettre d'accompagner une personne handicapée, qui est son conjoint, son concubin, la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, un enfant à charge, un ascendant ou une personne accueillie à son domicile et nécessite la présence d'une tierce personne.

Ces aménagements sont accordés *« dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service »*

(Titre I & II du statut Général des Fonctionnaires)

5 - Que devient un agent de l'État atteint d'une déficience en cours de carrière ?

► Son statut protège le fonctionnaire atteint d'une déficience en cours de carrière, qu'elle soit ou non d'origine professionnelle. En résumé :

♦ L'agent déclaré inapte à l'exercice de ses fonctions doit, dans la mesure du possible, se voir proposer une **adaptation de son poste**, à la charge de l'administration : recours à des dispositifs d'aide technique, aménagement d'horaire, réorganisation des tâches, aide d'un assistant, etc. Le médecin de

prévention est habilité à proposer de tels aménagements. L'avis d'(in)aptitude est prononcé par le comité médical, saisi par l'administration.

♦ Si un aménagement ne suffit pas, l'agent peut demander un **reclassement professionnel** s'il est en mesure d'exercer tout ou partie des fonctions pouvant être dévolues dans un autre corps ou grade et, si nécessaire, une formation permettant l'adaptation à cet emploi.

♦ Si l'agent est reconnu en situation **d'incapacité permanente**, il est admis à la retraite après avis de la commission de réforme, ou radié des cadres s'il ne justifie pas de 15 ans de services effectifs, avec jouissance immédiate.

♦ Si, au contraire, l'agent est reconnu temporairement inapte, il bénéficie de ses droits à congés de maladie, durant lesquels il perçoit tout ou moitié de son traitement, selon la nature et la durée du congé. Il peut reprendre ses fonctions sur avis du comité médical, notamment en **mi-temps thérapeutique**, et faire valoir ses droits à aménagement de poste ou reclassement.

Lorsque les droits à congé de maladie arrivent à épuisement, l'agent peut être mis en disponibilité d'office (ou, s'il est stagiaire, en congé sans traitement). Le stagiaire reconnu dans l'impossibilité définitive de reprendre ses fonctions à l'expiration de ses droits à congé de maladie ou d'une période de congé pour raison de santé est licencié ; il a droit à une rente d'invalidité.

➔ *Il est important de noter que l'agent doit être informé de la date d'examen de son dossier en comité médical ou commission de réforme, qu'il peut faire communiquer son dossier médical au médecin de son choix et faire entendre celui-ci. Il peut également présenter des observations écrites à la commission de réforme. Le médecin de prévention doit aussi être informé des réunions, il peut obtenir communication du dossier, présenter ses observations et assister aux réunions à titre consultatif. L'administration n'est pas tenue de suivre l'avis du comité médical ; elle peut, à son initiative ou à la demande de l'agent, saisir le comité médical supérieur en cas de contestation. L'agent peut solliciter des contre-expertises médicales ; il peut aussi exercer un recours en tribunal administratif contre les décisions de l'administration. À noter enfin que des élus en CAP siègent au sein de la commission de réforme.*

L'agent en congé pour **accident de service ou maladie professionnelle** perçoit l'intégralité de son traitement jusqu'à la reprise du travail ou la mise à la retraite. Si l'accident de service entraîne une incapacité permanente d'au moins 10 %, ou en cas de maladie professionnelle, l'agent stabilisé mais non guéri exerçant ses fonctions peut prétendre à une allocation temporaire d'invalidité cumulable avec le traitement ; celle-ci est transformée en rente viagère d'invalidité lorsque l'agent est mis à la retraite.

► La situation de **l'agent contractuel de droit public** n'est en rien comparable.

Le congé de maladie n'est accordé qu'après 4 mois d'ancienneté (il est d'au plus 6 mois, pour moitié à plein traitement) et le congé pour maladie grave, accordé après avis du comité médical à condition de compter 3 ans d'ancienneté, est d'au plus 36 mois consécutifs (demi traitement après 6 mois).

En cas d'accident de service ou maladie professionnelle, l'agent bénéficie d'un congé pendant toute la période d'incapacité mais le plein traitement n'est maintenu que de 1 à 3 mois.

En cas d'inaptitude temporaire à l'issue d'un congé de maladie ou maladie grave, l'agent est placé en congé sans traitement pour 1 an ; ce congé peut être prolongé de 6 mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent est susceptible de reprendre ensuite ses fonctions.

L'agent définitivement inapte à reprendre ses fonctions est licencié, y compris en cas d'accident du travail. **L'agent sous CDI a droit au reclassement.**

► L'agent, titulaire ou non, atteint d'une invalidité supérieure à 66 % peut prétendre à une **allocation d'invalidité temporaire**, sur avis de la commission de réforme, s'il ne bénéficie pas des indemnités journalières et ne peut être admis immédiatement à la retraite.

6 – Un parent d'enfant handicapé a-t-il des droits spéciaux ?

Dans certains ministères et certaines administrations, à la suite d'actions syndicales, des parents d'enfants handicapés ont obtenu des droits à s'absenter pour accompagner un enfant handicapé (22 jours d'absence par an sont en principe possibles pour accompagner un enfant handicapé aux Finances par exemple), des facilités horaires ou des priorités pour les dates de congés. Mais ces avantages sont restés subordonnés aux « obligations de service » et n'étant pas coulés dans la loi, toujours à la merci des abus

de pouvoir de certains responsables du personnel ou chef direct de l'agent.

La nouvelle loi, en instaurant un droit à des aménagements d'horaires (article 35, dernier alinea) pour les accompagnants de proches (= enfant, conjoint, concubin, pacsé, ascendant ou co-habitant à charge) souffrant d'un handicap (« de plus de 80 % »), représente une avancée, mais reste largement insuffisante en terme de garantie et de prise en compte des besoins.

7 – Le rôle de la COTOREP, des CTP, des CHS, des élus en CAP. Les MDPH.

La COTOREP (voir aussi question 3) :

Actuellement, elle se prononce sur la reconnaissance de travailleur handicapé et le classement en catégorie A, B ou C selon que le handicap est léger, modéré ou grave par rapport à l'ancien métier exercé, à l'incapacité professionnelle, à l'incapacité professionnelle ; à titre temporaire ou définitif. Puis, la COTOREP secteur public (supprimée par le décret du 18 janvier 2005) examinait les candidatures aux emplois publics et jugeait si le handicap était compatible avec l'emploi postulé ; si un aménagement de poste était nécessaire ; sur demande, elle pouvait donner son avis sur l'aménagement des conditions de passage des épreuves des concours, sur la nécessité d'un secrétariat, d'un tiers temps supplémentaire.

La suppression de la COTOREP secteur public, en faisant tomber l'emploi public sous la responsabilité d'acteurs du secteur privé, représente un grave recul pour les travailleurs de la fonction publique et une menace pour l'emploi public, en termes qualitatifs et quantitatifs.

Le rôle des élus en CAP :

Les CAP s'occupent essentiellement des questions touchant aux carrières des corps qu'elles représentent et aux questions d'ordre individuel relatives à l'application des statuts.

Pour les agents recrutés par contrat, en application du Décret No 95-879 du 25 août 1995, la CAP du corps d'accueil du contractuel/stagiaire est compétente pour émettre un avis, à l'issue du contrat, **avant** :

- la titularisation, si l'agent a été déclaré apte à exercer les fonctions par l'autorité administrative ;
- le renouvellement du contrat pour un an, si l'agent, pour l'autorité administrative, n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes ;
- le non renouvellement du contrat, si, pour l'autorité administrative, l'aptitude de l'agent ne permet pas d'envisager qu'il puisse faire preuve de capacités professionnelles suffisantes.

Une autre mission importante des élus en CAP est de siéger aux commissions de réforme qui sont notamment consultées sur tout ce qui concernent les accidents du travail, les maladies professionnelles, l'invalidité, l'incapacité à continuer d'exercer ses fonctions, la durée des congés (CLM, CLD) à octroyer, etc.

Le rôle des CTP :

Tout ce qui concerne les problèmes d'hygiène et de sécurité ainsi que la médecine de prévention font parti des attributions des CTP. La loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés prévoit que l'administration doit présenter un rapport annuel sur ce thème.

Le CTP doit être consulté sur le projet de plan pluriannuel fixant des objectifs annuels chiffrés de recrutement de personnes handicapées et définissant les moyens qui seront mis en oeuvre pour les atteindre conformément au **protocole d'accord du 9 octobre 2001 sur l'emploi des travailleurs**

handicapés dans la fonction publique de l'État.

Le rôle des CHS :

Le médecin de prévention rédige, chaque année, un rapport d'activité qui doit être transmis au CHS.

Le CHS a à connaître des questions relatives notamment aux mesures prises en vue de faciliter l'adaptation des postes de travail aux handicapés

8 – Existe-t-il des prestations sociales spécifiques ?

A notre connaissance il n'existe pas de prestations sociales spécifiques pour les travailleurs handicapés. Cependant certains ministères peuvent aider ponctuellement :

- lors d'un achat d'une voiture si elle est utilisée pour des raisons de service ;
- lors de l'achat d'un matériel spécifique au handicap.

Pour les enfants handicapés des personnels il existe plusieurs aides :

- ⇒ un complément à l'allocation d'éducation spéciale (AES) pour les parents d'enfants allocataires ;
- ⇒ une allocation pour enfant handicapé poursuivant des études ;
- ⇒ diverses aides aux vacances.

Revendications de l'UGFF – CGT :

Agent handicapé accédant à la Fonction publique :

L'égalité **réelle** des droits handicapés :

- droit à la carrière,
- droit à la mutation,
- droit à une formation adaptée à son handicap.
- adaptation rapide des postes de travail.

Agent de la Fonction publique devenu handicapé :

Reclassement à corps ou grade égal et un maintien de la rémunération. Y compris des primes et non plus un reclassement à indice égal et au premier niveau de grade comme aujourd'hui.

Reclassement même en surnombre.

Véritable formation de reconversion, dans un centre de reclassement professionnel pour travailleurs handicapés seule structure garantissant une formation qualifiante et diplômante.

Des commissions de réforme jouant pleinement leurs rôles.

Le recrutement :

L'accès par concours dits « normaux » avec ou sans épreuves aménagées.

Maintien de cette voie d'accès en veillant à ce que les épreuves soient réellement aménagées.

Selon son handicap, le candidat peut obtenir :

- ↳ Un tiers temps supplémentaire,
- ↳ des sujets agrandis ou en braille,
- ↳ l'aide d'une personne,
- ↳ une salle accessible,
- ↳ un matériel spécifique,
- ↳ un éclairage particulier,

et toutes les mesures adaptées en fonction des décisions de la COTOREP puis de la CDPH.

Le contenu de l'épreuve est le même et le travailleur handicapé doit obtenir des résultats lui permettant de se classer parmi le nombre de postes offerts au concours.

La voie des emplois réservés.

Voie des emplois réservés redevenant une véritable voie d'accès à la Fonction publique.

Examen pour chaque corps de toutes les catégories y compris pour la catégorie A.

Accès à la Fonction publique pour les travailleurs handicapés d'une capacité intellectuelle peu élevée car aujourd'hui toute voie d'accès à la Fonction publique leur est fermée.

Examens internes permettant à des agents travailleurs handicapés de changer de corps ou de grade par la voie des emplois réservés.

Le recrutement direct sans concours.

La CGT est contre ce mode d'accès car il favorise le clientélisme, de plus, la tentation est grande de recruter le « moins » handicapé, **celui qui n'a pas besoins qu'on lui aménage son poste de travail**, celui qui est autonome. Ce mode de recrutement doit être utilisé que lorsque les autres modes d'accès ont été infructueux.

Le milieu protégé.

L'UGFF CGT est pour faire travailler le milieu protégé. Cependant, elle est contre quand le recours au milieu protégé remplace l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Bulletin d'adhésion

NOM : Prénom :

Etablissement / Administration de travail :

.....

Adresse personnelle :

...

Ville : Code postal :

....

Téléphone :

Mail :

...

Date : Signature

***A remettre à un militant CGT ou à retourner à l'UGFF / CGT – 263, rue de Paris case 542 –
93515 Montreuil Cédex***